

RECHTSPRAAK

Securitas Beveiliging B.V./werknemer

Ontbinding wegens een verstoorde arbeidsrelatie. Werknemer heeft tijdens zijn dienstverband een directe concurrent van werkgever, in het kader van een aanbestedingsproject, bijgestaan. Afwijzing billijke vergoeding.

Werknemer is op 8 november 2002 bij Securitas in dienst getreden. Van januari 2010 tot 31 december 2013 heeft werknemer in de functie van teamleider voor Securitas werkzaamheden verricht op Rotterdam The Hague Airport (hierna: RTHA). Omstreeks 30 april 2015 heeft RTHA de opdracht tot het uitvoeren van beveiligingstaken opnieuw uitgeschreven. In het kader van dit aanbestedingsproject hebben, naast Securitas, onder meer Trigion en Seris Security een offerte uitgebracht. Medio 2015 heeft Seris Security werknemer benaderd om te solliciteren naar de functie van duty manager op RTHA, indien de opdracht van RTHA aan Seris Security gegund zou worden. Vervolgens heeft werknemer, zonder melding hiervan aan Securitas, Seris Security vertegenwoordigd tijdens de verificatiebijeenkomst. Hierna hebben gesprekken plaatsgevonden tussen Securitas en werknemer. Aansluitend is werknemer op non-actief gesteld. Met ingang van 1 februari 2016 heeft RTHA de opdracht gegund aan Trigion. Thans verzoekt Securitas (primair) ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen en (subsidiar) op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer voert gemotiveerd verweer.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Aanleiding voor de op non-actiefstelling is het feit dat werknemer tijdens zijn dienstverband met Securitas namens een concurrerend beveiligingsbedrijf aanwezig was op de verificatiebijeenkomst in het kader van een voor Securitas belangrijk aanbestedingstraject. Hoewel de handelwijze van werknemer in dezen op zijn zachtst gezegd niet verstandig was, heeft Securitas onvoldoende onderbouwd dat werknemer zodanig verwijtbaar heeft gehandeld dat van haar niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Zo staat niet vast dat werknemer bedrijfsgevoelige informatie met Seris Security heeft gedeeld. Weliswaar is het project op RTHA uiteindelijk niet aan Securitas gegund, maar het staat niet vast dat Securitas deze opdracht mede door toedoen van werknemer is misgelopen. Daar komt bij dat werknemer gedurende zijn dienstverband met Securitas verder goed heeft gefunctioneerd, zodat zijn handelen als incident kan worden beschouwd en derhalve geen redelijke e-grond oplevert. De reeds hiervoor genoemde feiten en omstandigheden leveren wel een redelijke g-grond op. Werknemer heeft zich immers in het kader van een ook voor Securitas belangrijk aanbestedingstraject naar derden toe gepresenteerd als (toekomstig) werknemer van

concurrent Seris Security, terwijl hij nog in dienst was bij Securitas. Hij heeft in feite met dubbele petten aan die bijeenkomst deelgenomen, waarbij van belang is dat de verantwoordelijke functionarissen van RTHA, die de aanbestedingsgesprekken voerden, werknemer kenden en ook wisten dat hij bij Securitas werkzaam was. Tevens is van belang dat werknemer zijn aanwezigheid ten behoeve van Seris Security bij het aanbestedingsgesprek niet uit zichzelf bij Securitas heeft gemeld, maar pas toen hij er op 28 oktober 2015 door Securitas mee is geconfronteerd. Werknemer had moeten inzien dat het meegaan naar de presentatie van de offerte van een concurrent van Securitas van een geheel andere orde is dan het solliciteren naar een mogelijke functie bij Seris Security. Solliciteren naar een functie bij een andere werkgever tijdens dienstverband staat werknemer uiteraard vrij, maar het tijdens dienstverband bijstaan van een directe concurrent van Securitas, in het kader van een aanbestedingsproject, op welke wijze dan ook, niet. Hierbij is ook nog van belang dat Seris Security op dat moment geen ervaring had in het beveiligen van een luchthaven en werknemer van 2010 t/m 2013 voor Securitas op RTHA werkzaam is geweest. De arbeidsovereenkomst wordt dan ook ontbonden wegens een verstoorde arbeidsrelatie. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding van € 29.001,10. Werknemer heeft geen recht op een billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 16-02-2016

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2016:1185

Zaaknummer: 4677514 VZ VERZ 15-22841

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: H. Dammingh en J.D. de Rooij

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW